



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

© LPPM Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [jurnalmagister@gmail.com](mailto:jurnalmagister@gmail.com)

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Arifandi<sup>1</sup> , Bunga Astra Gracia<sup>2</sup>

Universitas pamulang, [fandiarifandi221@gmail.com](mailto:fandiarifandi221@gmail.com), [dosen01016@unpam.ac.id](mailto:dosen01016@unpam.ac.id)

**Abstract:** *Abstract. The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Fajar Mitra Krida Abadi. The method used is associative quantitative. The sampling technique uses saturated samples and the number of samples is 60 respondents. The method used to test and analyze the influence partially and simultaneously is by using hypothesis testing (t test and t test). Based on the research results of hypothesis testing (t test) Work Discipline Variable (X1) on Employee Performance (Y), it is obtained that t count > t table or (4.651 > 1.671). This is reinforced by the significance value < 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus, Ho is rejected, so H1 is accepted. This shows that there is a significant influence between work discipline on employee performance. Results of Hypothesis Test (Test) Work Motivation Variable (X2) on employee performance (Y) Based on the research results, it is obtained t count > t table or (7.404 > 1.671) This is also strengthened by the significance < 0.050 or ( 0.000 < 0.050). So Ho is rejected and H2 is accepted, this shows that there is a very significant influence between work motivation on employee performance from the results of the hypothesis test (F Test) Work Discipline (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y). Based on the research results, it is obtained The determined F value is (29.003 > 2.770), this is also confirmed by the importance of < 0.050 or (0.000 < 0.050). Next, Ho is determined and H3 is recognized, this shows that there is a significant influence between work discipline and work motivation on employee performance.*

**Key words:** *work discipline, work motivation on employee performance*

**Abstract.** Tujuan Penelitian Ini Adalah ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fajar Mitra Krida Abadi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif Asosiatif Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan jumlah sampel adalah 60 responden. Metode yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara persial dan simultan dengan menggunakan pengujian hipotesis (uji t dan uji t). Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka diperoleh t hitung > t tabel atau (4,651 > 1,671) Hal tersebut diperkuat dengan Nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak maka H1, diterima hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hasi UjiHipotesis (Ujit) Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t Hitungan > t tabel atau (7,404 > 1,671) Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau ( 0,000 < 0,050). Maka Ho di tolak dan H2 diterima , hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasil uji hipotesis (Uji F) Disiplin Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F yang ditentukan (29,003 > 2,770), hal ini juga ditegaskan oleh pentingnya < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Selanjutnya Ho ditentukan dan H3 diakui, hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*



## A. PENDAHULUAN

Era globalisasi menyebabkan perubahan hampir disemua sector kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kopetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptmalkan segenap asset didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi makanya usahanya tidak akan bertahan lama.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal sangat penting diperhatikan oleh perusahaan. Dimana manusia adalah aset terpenting yang berperan sebagai motor penggerak bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2017:10)

Menurut (Pramularso, 2017:173) "Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Disiplin kerja dapat mendorong karyawan agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin. Untuk itu, perusahaan harus membuat peraturan tertulis yang dapat menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan agar semua tanggung jawabnya dapat dijalankan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan. Tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab.

Selain disiplin kerja yang baik karyawan juga harus memiliki motivasi kerja agar tercapainya tujuan yang maksimal dalam suatu perusahaan. Motivasi berasal dari kata motive yang berarti dorongan atau penggerak. Menurut Yanuari (2019:1) "Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyaan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab". Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berkaitan langsung dengan kebutuhan seorang karyawan.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama peride waktu tertentu". Sedangkan Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Pada PT.Fajar Mitra Krida Abadi disiplin kerja karyawan dirasakan masih kurang sehingga kinerja karyawan juga menurun. Disiplin karyawan yang menurun dapat dilihat dari indikator taat terhadap aturan waktu, dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat, terkadang pulang lebih cepat tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan yang datang terlambat tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi karyawan PT.Fajar Mitra Krida Abadi**  
**Periode tahun 2020 – 2022**

No.	Jumlah Karyawan	Tahun	Alpa	sakit	Telat	Izin
1	60	2020	70	67	40	59
2	60	2021	65	70	46	50
3	60	2022	65	67	45	46

*Sumber : absensi PT. Fajar Mitra Krida Abadi*

Disiplin karyawan yang menurun juga dapat dilihat dari indikator ketaatan terhadap aturan-aturan yang di buat oleh perusahaan dan tidak patuh terhadap aturan yang di buat oleh perusahaan tersebut. Dimana masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan perusahaan dengan tidak mengenakan baju seragam, sering datang terlambat, ijin tanpa keterangan. Bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan sudah dikenakan sanksi namun sanksi tersebut tidak menimbulkan efek jera. Untuk Indikator Ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan, yang di mana masih sering di temui karyawan yang ketika waktu jam pekerjaan keseringan tertidur sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya di realisasikan menjadi terhambat dan ini sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Selain itu masih ditemukan beberapa karyawan yang nongkrong di kantin, main game pada saat jam kerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan target kerja tidak terpenuhi. Untuk indikator ketaatan terhadap norma hukum di rasa masih kurang karena di akibatkan ada beberapa karyawan yang masih belum begitu memahami aturan dan norma yang berlaku dalam Perusahaan. Bahkan masih banyak karyawan yang sering melanggar kedisiplinan seperti sering datang terlambat, bolos kerja tanpa alasan yang sah, atau menyalahgunakan cuti. Dan perusahaan telah memberikan peringatan, dapat di berikan sanksi disiplin yang dapat berujung pada pemecatan jika perilaku tersebut berlanjut, tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih belum jera akan hal tersebut.

Selain indikator di atas masih ada indikator yang sangat kurang di siplin yaitu taat pada peraturan lainnya, contohnya di PT ini masih banyak kedatangan karyawan yang merokok bukan dengan tempatnya, adapun karyawan yang keseringan buang sampah bukan pada tempat yang seharusnya. Manajemen PT. Fajar Mitra Krida Abadi perlu memandang secara terus-menerus mengupayakan peningkatan efektifitas dan efisiensi pengelolaan usaha, dengan tetap menjaga dan menjamin mutu hasil usaha demi tercapainya kepuasan pelanggan melalui penerapan suatu system manajemen yang berbasis pada pendekatan proses. PT. Fajar Mitra Krida Abadi masih memiliki kendala dalam kinerja karyawan yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari data berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Tabel Motivasi Kerja**  
**PT. Fajar Mitra Krida Abadi**

No.	Pernyataan	Setuju (Orang)	Tidak setuju (Orang)	Total (Orang)
1	Gaji yang saya terima sudah cukup mencukupi kebutuhan saya dan keluarga (Kebutuhan Fisiologis)	15 Orang	25 Orang	40 Orang
2	Perusahaan memberikan asuransi (BPJS) bagi seluruh karyawan secara merata (Rasa Aman)	3 Orang	37 Orang	40 Orang
3	Terjalin hubungan yang erat antar karyawan (Kebutuhan Sosial)	19 Orang	21 Orang	40 Orang
4	Perusahaan memberikan penghargaan prestasi (kenaikan jabatan) bagi karyawan yang berprestasi (Aktualisasi Diri)	11 Orang	29 Orang	40 Orang
5	Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan (Penghargaan Diri)	10 Orang	30 Orang	40 Orang

Sumber : Data PT. Fajar Mitra Krida Abadi

Motivasi kerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari indicator kebutuhan fisiologis dimana masih banyak karyawan yang mengeluhkan perihal gaji yang di terima

dirasakan kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan diri dan juga keluarganya, hal ini dapat sesuai dengan tabel di atas yang di mana ada 25 karyawan yang masih belum setuju dengan gaji yang di terima. Kemudian untuk indikator kebutuhan rasa aman bagi karyawan dirasakan masih kurang. Dimana BPJS (Badan penyelenggara jaminan sosial) yang biasanya di fasilitasi oleh perusahaan, tetapi di PT. Fajar Mitra Krida Abadi sebagian karyawan masih mengeluhkan hal tersebut karena merasa belum diikutkan dalam BPJS tersebut hal ini dapat di buktikan dengan data tabel di atas. Untuk indicator kebutuhan akan penghargaan dimana masih kurangnya penghargaan terhadap kinerja karyawan karena Perusahaan menganggap karyawan masih sangat minim prestasinya. Hal ini mengakibatkan beberapa karyawan tidak mendapatkan kenaikan jabatan/pangkat dimana disatu sisi karyawan merasa sudah bekerja sesuai target , disisi lain perusahaan masih menilai kinerja karyawan kurang. Hal ini mengakibatkan sering di temui pertikaian antara atasan dan bawahan, karyawan juga jadi malas-malasan kekantor sehingga banyak pekerjaan yang tertunda, efektifitas kinerja perusahaan juga menurun. Untuk indicator kebutuhan aktualisasi juga masih kurang dimana karyawan merasa belum diikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Karyawan tidak diberikan kebebasan dalam mengutarakan pendapat dan memberikan inputan dan masukkan. Bahkan penulis juga menemukan inisiatif karyawan masih kurang dimana apa bila ada masalah dalam pekerjaan, karyawan tidak memiliki inisiatif untuk memecahkan masalah.

Dikarenakan disiplin dan motivasi kerja karyawan yang menurun, hal ini berimbas pada kinerja karyawan yang menurun juga akibatkan kinerja perusahaan juga mengalami penurunan dimana target perusahaan tidak terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Target Perusahaan Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi**

Tahun	Jasa pelayanan teknis		
	Target	Realisasi	Persentase pencapaian
2020	10.000	8,700	87%
2021	10.000	9,050	91%
2022	10.000	7,850	78%

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi

Kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang menurun dimana masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya, tidak sesuai SOP yang berlaku, banyak pekerjaan yang tertunda karena masih banyak karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan nongkrong, main game, dan lain-lain. Hal ini berdampak juga pada kuantitas kerja, dimana banyak pekerjaan yang tertunda, target waktu pekerjaan yang sudah ditetapkan tidak dapat terpenuhi, jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan juga mengalami penurunan. Kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari indikator ketetapan waktu hal ini berujuk pada karyawan yang masih lalai terhadap pekerjaan, sering telat dalam bekerja sehingga beberapa pekerjaan yang terhambat dan dapat berakibat pada target suatu perusahaan. di sisi lain kinerja karyawan yang masih tidak sesuai dengan target suatu perusahaan dapat di lihat dari indikator kerja sama antar karyawan yang di mana di perusahaan ini masih minimnya tingkat kolaborasi dengan baik antar sesama karyawan, dan juga masih sering terjadinya mis komunikasi antar sesama karyawan dan juga atasan akibatnya suatu target dari perusahaan tidak terpenuhi secara maksimal. Kinerja karyawan yang tidak tercapai target suatu perusahaan dapat di lihat dari indikator pengawasan yaitu masih minimnya pengawasan yang di lakukan oleh atasan sehingga beberapa karyawan memanfaatkan hal tersebut dengan penggunaan *social media* di saat waktu kerja sedang berlangsung dan juga beberapa karyawan pulang lebih awal.

berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka dapat rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Fajar Mitra Krida Abadi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Fajar Mitra Krida Abadi?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Fajar Mitra Krida Abadi?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi secara simultan

### **Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat akademis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulisan terutama yang berkaitan dengan teoritentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahanreferensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

#### **2. Manfaat bagi penulis**

Adapun manfaat langsung bagi penulis yaitu dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) yang terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis dalam penyusunan studi.

#### **3. Manfaat bagi perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan disiplin dan motivasikerja karyawan.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen**

Secara etimologi, manajemen adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen merupakan

ilmu yang memiliki perandalam mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan tujuan-tujuan yang hendak di capai, dan mengkoordinasikan secara efisien sumber daya yang di miliki perusahaan.

Menurut Stephen P.Robbins dan Mary Coulter (2016:7) Manajemen adalahpengelolaan atau hal yang biasa dilakukan oleh para manajer, yang biasanya melibatkan aktivitas kooordinasi serta pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat di selesaikan secara efisien dan efektif dan melibatkan tanggung jawab.

## **Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. sumber daya manusia merupakan faktor penting yang bahkan tidak dapat di pisahkan dari perusahaan. Karena sumber daya manusia ini merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hahikaknya, SDM berupa manusia yang di perkerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi itu.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, mentalitas, dan perilaku perwakilan sehingga perwakilan dapat bekerja sama dengan perwakilan lain dan lebih mengembangkan pelaksanaan kerjanya. Dengan perwakilan mematuhi pedoman yang ditetapkan oleh organisasi dan Memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menjadikan lingkungan organisasi lebih nyaman sehingga tentunya akan mempengaruhi jalannya organisasi. Dengan demikian, setiap organisasi mempunyai harapan agar perwakilan organisasi dapat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Dhian Gering (2017) dalam (Siswanto, 2019:2) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan melaksanakan kewajibannya.

## **Kinerja karyawan**

Kinerja atau performa ini adalah bagaimana kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya. Tentunya performa ini bisa dinilai dan diperhatikan. Untuk melihat bagaimana nantinya mereka bisa berkembang serta bertahap dengan adanya berbagai macam tuntutan pekerjaan dari pihak perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## **C. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan teknik metode kuantitatif, yang dapat diartikan sebagai strategi pemeriksaan dalam pandangan cara falsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau simple tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/terukur, bertujuan penuh untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin Kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang menyepakati Russiade et al (2016:12) penelitian asiatif adalah penelitian yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 2 vaktor.

## Waktu Dan Tempat Penelitian

### a. Tempat penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan Pada PT. Fajar Mitra Krida abadi. jl. H. Risin No. 3 Pondok Jagung Timur, Kec Serpong Utara, Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi.

### b. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan selama 11 bulan yang di mulai dari November - Agustus 2023.

## Populasi Dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (2017:389) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi berjumlah 60 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat sampel adalah jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:81) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh Menurut Sugiyono menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Jadi Teknik sampling jenuh adalah Teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi. Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan **PT.Fajar Mitra Krida Abadi yang berjumlah 60 karyawan.**

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mencari jawaban dari permasalahan penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2017:34) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

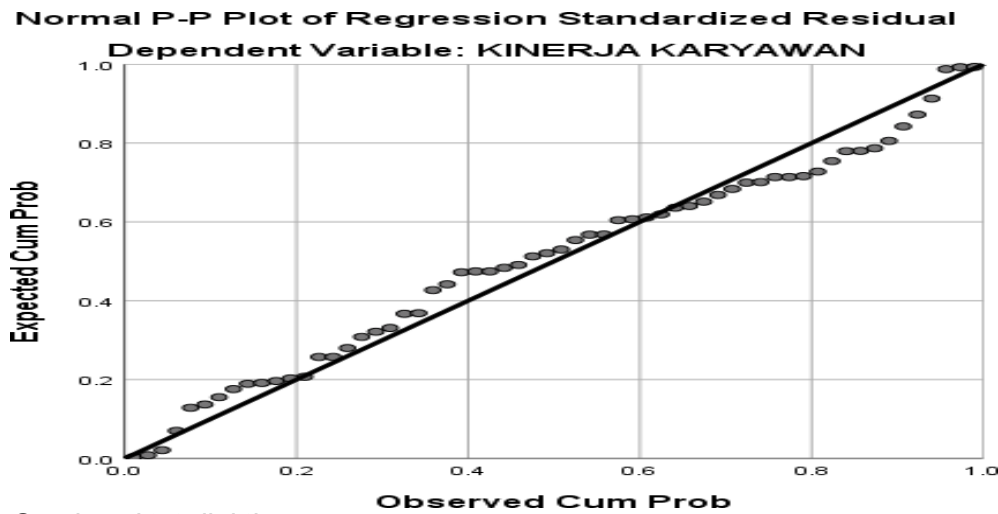
#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan - kelemahan yang terjadi karena masi adanya gejala -gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti

arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26, seperti padagambar dibawah ini:



Sumber: data diolah 2023

**Gambar 4.1**  
**Grafik p-p plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

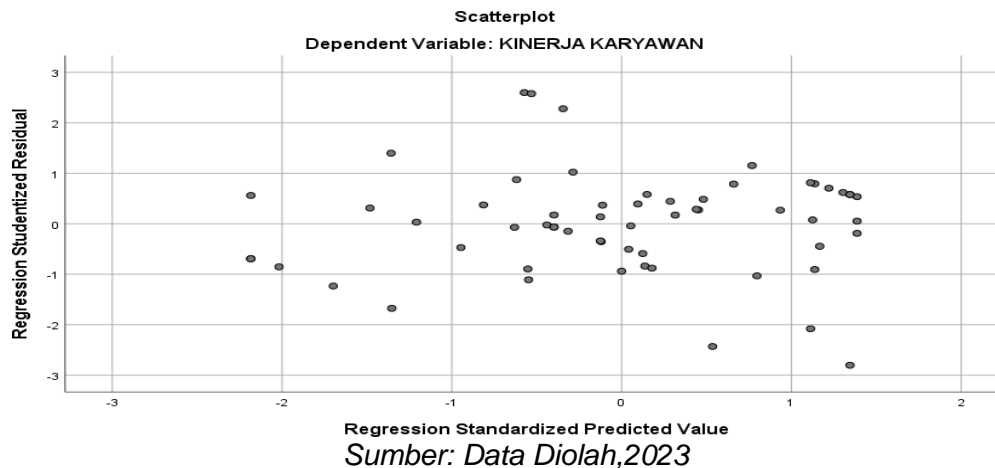
Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.239	4.509		2.271	.027	
	DISIPLIN KERJA	.175	.120	.168	1.457	.151	.651 1.535
	MOTIVASI KERJA	.576	.111	.598	5.174	.000	.651 1.535

Data Diolah 2023



### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.



**Gambar 4. 4**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pembahasan Deskriptif

##### 1. Kondisi Jawaban Responden Disiplin Kerja X1 Terhadap kinerja karyawan

pernyataan variabel Disiplin Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 4.27 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Responden yang menjawab sangat setuju (SB) sebanyak 49.5%, responden yang menjawab setuju (B)

sebanyak 36%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KB) sebanyak 9,6%, responden yang menjawab tidak setuju (TB) sebanyak 1.6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STB) sebanyak 1.6%.

##### 2. Kondisi jawaban responden variabel motivasi kerja

tanggapan responden atas pertanyaan variabel motivasi Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 4.13 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Responden yang menjawab sangat setuju (SB) sebanyak 42.3%, responden yang menjawab setuju (B) sebanyak 39.6%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KB) sebanyak 14.3%, responden yang menjawab tidak setuju (TB) sebanyak 2.6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STB) sebanyak 1%.

##### 3. Kondisi jawaban responden pada kinerja karyawan Y

tanggapan responden atas pernyataan variabel Kinerja Karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 4.08 dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Responden yang menjawab sangat setuju (SB) sebanyak 40,6%, responden yang

menjawab setuju (B) sebanyak 42,6%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KB) sebanyak 14%, responden yang menjawab tidak setuju (TB) sebanyak 2.3%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STB) sebanyak 0.8%.

## Pembahasan Kuantitatif

### 1. Pengaruh disiplin kerja X1 terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh regresi  $Y = 18.636 + 0,541X_1$ . nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,541 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 72.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,651 > 1,671$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh Positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja X2 terhadap Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh regresi  $Y = 13,747 + 0,672X_2$  nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,672 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,486 atau sebesar 48.6% sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,404 > 1,671$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh Positif antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi.

### 3. Pengaruh Disiplin kerja X1 Dan Motivasi Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,239 + 0,175X_1 + 0,576X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,710 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 50.4% sedangkan sisanya sebesar 49.6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $29,003 > 2,770$ ), Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,239 + 0,175X_1 + 0,576X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0, 710 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 50.4% sedangkan sisanya sebesar 49.6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $29,003 > 2,770$ ), Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yangn diperoleh, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 8 yaitu sanksi yang diberikan bagi karyawan yang melanggar aturan di rasakan sudah memberikan efek jerah, dengan score sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi yang diberikan belum memberikan efek jerah. Untuk itu saran penulis sebaiknya perusahaan lebih ketat dan

- memberikan perhatian penuh dalam penerapan aturan dan bagi karyawan yang diberikan sanksi yang dapat memberikan efek jera seperti pengurangan gaji, selin teguran bagi karyawan yang melanggar.
2. Motivasi Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu gaji yang saya terima sudah cukup mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,83. Untuk itu saran penulis perusahaan lebih memperhatikan karyawan dan memeberikan tunjangan dan fasilitas selain gaji yang diterima oleh karyawan supaya karyawan merasa dengan gaji dan tunjangan tersebut kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi tapi ini harus di sesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
  3. Kinerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu jumlah pekerjaan yang saya kerjakan melebihi volume pekerjaan yang di berikan atasan, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,8. Hal ini menunjukkan masi ada beberapa karyawan yang bekerja hanya sesuai dengan target volume pekerjaan dan tidak melebihi volume pekerjaan tersebut. Untuk itu saran penuis agar perusahaan dapat memberikan dukungan, motivasi semangat kerja karyawan meningkat sehingga dapat melebihi volume pekerjaan yang di targetkan perusahaan sehingga kinerjanya semakin meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S.(2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Bagas Waras Kabupaten Klaten* (Doctoral Dissertation, UniversitasWidyaDharma Klaten).
- Almanya, n. H. (2023). Toleransi dalam novel monsieur ibrahim et les fleurs du coran dan oscar et la dame Rose karya eric-emmanuel schmitt (*doctoral dissertation, universitas negeri jakarta*).
- Anggreany Hustia (2020) Universitas Muhammadiyah Palembang, *Jurnal Ilmuh Manajemen* Vol.10 No. 1 ISSN: 2089-8177
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Aryandi, A., & Jaenab, J. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja dan pelayanan aparatur desa terhadap kepuasan masyarakat desa bala kecamatan wera. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(4), 1013-1022.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Fahlevi, A. M. R., Ekowati, M., & Sos, S. *Kinerja pegawai negeri sipil dalam pengelolaan kepariwisataan pasca pandemi covid-19 di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten tulungagung provinsi jawa timur*.
- Hendri Sembiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surya Nusantara, (2020) *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* VOL. 13 No. 1 ISSN: 2654 -8216
- Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) *Jurnal Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu* Vol. 2 No. 1, ISSN 2598-3083

- Jecson Tinambunan Dan Ali Zaenal Abidin Universitas Pamulang, ( 2022) *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol. 5 No. 3 ISSN: 2598-9545 Jose Beno, Dody Nata Irawan . Polieteknik Pelayanan Sumatra Barat Saintek *Jurnal Sains Dan Teknologi* Vol.20 No 1 Halaman 61- 74 ISSN: 1412- 6826
- Klau, A. D., Rustiadi, E., & Siregar, H. (2019). Analisis Pengembangan Kawasan Agropolitan Berbasis Tanaman Pangan Di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Journal Of Regional And Rural Development Planning (Jurnal Perencanaan Pembangunan Wilayah Dan Perdesaan)*, 3(3), 172-179.
- Liana, L. (2019). Pengaruh model picture and picture terhadap keterampilan komunikasi lisan siswa kelas v sd negeri winduaji 03 tahun pelajaran 2018/2019 (doctoral Dissertation, universitas peradaban).
- Marayasa, Faradila, Universitas pamulang Ekonomi Efektif, Vol. 2 No 1 Halaman 1-13 ISSN: 2622- 9935.
- Mukhlis Riyadi, Setyabudi (2019) , Universitas negri Yogyakarta *Jurnal ManajemenBisnis Indonesia (JMBI)* , Vol 5, No 2 ISSN : 2655-3570
- Mulyadi, Marliana, UPI bandung Pendidikan Manajemen Bisnis, Vol. 9 No. 17 Halaman 1-26 ISSN: 2534-6324
- Nona Yunita, r. (2021). Pengaruh kualitas makanan, kualitas pelayanan, dan lokasi terhadap kepuasan pelanggan pada rumah makan mama alya di bandar Lampung (Doctoral dissertation, <https://ummetro.ac.id/>).
- Pasaribu, K. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua terhadap Motivasi Belajar Matematika Siswa di Kelas IV SD Negeri 064025 Kecamatan Medan Tuntungan Tahun Pembelajaran 2018/2019. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 2(2), 312-329.
- Putri, A. H. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Rst, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 4(4), 178-193.
- Roziq, A. A. (2019). Pengaruh faktor internal dan faktor external terhadap disiplin kerja karyawan blud non pns di upt rumah sakit mata masyarakat jawa Timur tahun 2019 (Doctoral dissertation, STIKES Yayasan RS Dr.
- Soetomo Surabaya). Safira, D. (2022). Analisis Laporan Keuangan Berdasarkan Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *JURNAL PENGABDIAN HASPI*, 1(01), 23-28.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Suhesti, D., & Nurdin, M. A. F. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pedidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16-20.

- Susanto, A. A. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Ayam Gepuk Pak Gembus Wotgandul Semarang) (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Tentri sayu puspitaning dipoatmodjo,agung widhi kurniawan, M ikhwan maulana haeruddin Universitas negeri makassar, (2021) jurnalmanajemen Vol 1 No. 2 ISSN 2723-8059
- Untung, N., Wariki, V., Merari, D. B., Setyobekti, A. B., & Sugiono, S. (2019). Kepemimpinan Karismatik dalam Meningkatkan Iman Kaum Muda di Gereja Bethel Indonesia Kota Jambi. *MATHEO: Jurnal Teologi/Kependetaan*, 9(1), 75-89.
- Yanto, R. T. Y., & Prabowo, A. L. P. (2020). Pengaruh Personal Selling Terhadap Pencapaian Penjualan pada Produk Pembiayaan KPR Bersubsidi di Bank BTN Syariah Bandung. *Pro Mark*, 10(1).